Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios Doctrinales
nº 19 (2º Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 47-73

La protección de la seguridad y salud del personal al servicio del hogar familiar: el reto de avanzar hacia su normalización jurídico laboral[1]

Domestic workers safety and health protection: the challenge of moving towards a legal standardisation

David Montoya Medina
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alicante
Of Counsel en Devesa Law
https://orcid.org/0000-0002-3939-5092

Sumario

1. **Introducción**
2. **La incidencia del marco normativo internacional en la normalización de la tutela de seguridad y salud del trabajo doméstico: el convenio nº 189 OIT y otros instrumentos internacionales**
   2.1. El Convenio nº 189 y la Recomendación nº 201 de la OIT
   2.2. Iniciativas desde el seno de la Unión Europea
3. **La protección de la seguridad y salud del personal doméstico bajo el marco jurídico interno**
   3.1. Planteamiento previo: la conquista normativa del derecho del personal doméstico a una protección eficaz frente a los riesgos del trabajo
   3.2. El marco normativo del derecho del personal doméstico a la protección de la seguridad y salud en el trabajo
   3.3. El tratamiento reglamentario del deber empresarial de protección: la evaluación de los riesgos y la previsión de las medidas de protección frente a los mismos
   3.4. El derecho del personal doméstico a una protección eficaz y su contenido
   3.4.1. Los derechos preventivos pendientes de sustanciar: el derecho de formación y el derecho a la vigilancia de la salud
   3.4.2. La problemática específica de ciertos riesgos psicosociales del trabajo doméstico: violencia, acoso y excesos en el tiempo de trabajo
   3.5. El problema de los límites de la actuación inspectora
4. **Conclusión**
5. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 03/03/2026
Fecha Revisión: 10/04/2026
Fecha Aceptación: 22/04/2026

Cita Sugerida: MONTOYA MEDINA, D.: «La protección de la seguridad y salud del personal al servicio del hogar familiar: el reto de avanzar hacia su normalización jurídico laboral». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 19 (2026): 47-73.

[1] Estudio elaborado en el marco del proyecto "El ajuste razonable: palanca hacia un trabajo más inclusivo y menos discriminatorio" (PID2024-159638OB-100), financiado por el MCIU/AEI y codirigido por el autor.

Resumen

La protección normativa del trabajo doméstico ha experimentado una evolución significativa que también se ha hecho visible en el ámbito de la seguridad y salud de este colectivo de personas trabajadoras. El reciente RD 893/2024, que desarrolla su derecho a la protección eficaz frente a los riesgos del trabajo, visibiliza la tensión existente entre la aspiración a equiparar la protección del personal doméstico al común de los trabajadores y la necesidad de dispensar al titular del hogar familiar de las cargas atribuibles a todo empresario como deudor de seguridad. Por otra parte, la eficacia real de la norma es relativa en la actualidad ante la inacción de la propia Administración a la hora de dar cumplimiento a sus propias previsiones normativas.

Palabras clave

Personal doméstico, seguridad y salud, prevención de riesgos laborales, Real Decreto 893/2024.

Abstract

Regulatory protection for domestic workers has undergone significant changes, which have also been reflected in the area of health and safety for this group of workers. The recent Royal Decree 893/2024, which develops their right to effective protection against occupational risks, underscores the tension between the aspiration to align the protection afforded to domestic workers with that of other workers and the need to exempt the head of the household from the obligations borne by employers as holders of a duty of care in matters of safety. On the other hand, the actual effectiveness of the regulation remains limited, given the Administration's own failure to comply with its regulatory provisions.

Keywords

Domestic workers, health and safety, occupational risk prevention, Royal Decree 893/2024.

1. INTRODUCCIÓN

Como es sabido, la relación laboral del personal doméstico ha transitado, en apenas un lustro, desde una situación de ostracismo normativo hacia una integración casi plena en el tronco común del Derecho del Trabajo. Históricamente, las relaciones de trabajo de servicio doméstico se han configurado como una suerte de zona de exclusión de las garantías laborales más comunes, bajo el pretexto de la peculiaridad del centro de trabajo (el hogar familiar) y la naturaleza no lucrativa del empleador (su titular). Partiendo de su consustancial invisibilidad e irrelevancia social y jurídica, el trabajo prestado en el seno del hogar familiar ha venido constituyendo foco de múltiples formas de abuso y explotación laboral. No en vano, la inestabilidad laboral y la precariedad, los bajos salarios, los excesos de jornada, los déficits en la protección social y el trabajo sumergido son elementos que durante mucho tiempo han venido caracterizando este tipo de trabajo.

Sin embargo, durante los últimos años, el régimen jurídico de esta relación especial de trabajo se ha venido nutriendo progresivamente de una mayor dosis de protección y garantías normativas que han posibilitado que, en nuestros días, el régimen normativo laboral de este colectivo de trabajadores se encuentre mucho más aproximado al establecido en el ordenamiento laboral común. Para ello han sido determinantes, por una parte, las directrices impuestas por la OIT y, por otra, las pautas marcadas por la Unión Europea. Sin contar el periodo inicial de anomia legal, son fundamentalmente tres las fases de desarrollo de este proceso[2].

La primera fase vino representada por la aprobación de la primera norma postconstitucional reguladora de esta relación laboral especial: el RD 1424/1985, de 1 de agosto, *por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar* familiar. La aprobación de dicha norma reglamentaria respondió al mandato dado por el legislador al gobierno de regular las relaciones laborales especiales previstas entonces en el ET. La norma instauró un régimen jurídico de esta relación laboral caracterizado por una rebaja sustancial de las garantías laborales al abrigo de la relación de confianza subyacente, el poder unilateral del empleador, la autonomía individual de las partes, y la salvaguarda de la intimidad personal y familiar en el hogar.

Una segunda fase se inició con la aprobación del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, *por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. Dicha norma persiguió actualizar el anterior régimen legal de esta relación laboral especial que, en muchos aspectos, se había quedado obsoleto, aproximándolo, en algunos aspectos importantes (ingreso al trabajo, contratación temporal, interdicción de la discriminación, información sobre los elementos esenciales del contrato, retribución, jornada y descansos, extinción etc) al régimen común previsto en el ET para el resto de los trabajadores.

En materia de protección de los empleados domésticos frente a los riesgos laborales, la norma reglamentaria supuso cierta novedad. Por una parte, su art. 7.1 extendió a este colectivo los derechos y obligaciones laborales de los arts. 4 y 5 ET, lo que supuso reconocerle el derecho a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (art. 4.2 d) ET) y la obligación de observar las medidas que se adopten en este específico ámbito (art. 5 b) ET). Por otra, su art. 7.2 instauró, por vez primera, la obligación del empleador doméstico de cuidar que el trabajo "*se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces*". Sin embargo, no sin razón, dichas

[2] Para un análisis más detenido de esta evolución, cfr. Rodríguez Iniesta, G. "El trabajo de las personas al servicio del hogar familiar". En Cuadros Garrido, Mª. E. y Selma Penalva, A. *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*. Colex (La Coruña), 2023, pp. 28 y ss.

previsiones normativas fueron criticadas por difusas e inconcretas, lo que las hacía escasamente eficaces ya que no parecían ir más allá de una mera declaración legal de intenciones[3].

La tercera y última fase de modernización del régimen jurídico laboral del personal al servicio del hogar familiar arrancó con la aprobación del RDL 16/2022, de 6 de septiembre, *para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*. Esta ambiciosa norma, dio un paso decisivo en el proceso de aproximación de la regulación de esta relación laboral especial a la legislación laboral común disponiendo la aplicación supletoria de esta última con carácter general. Asimismo, el RDL 16/2022 modificó un heterogéneo volumen de disposiciones legales. Entre ellas, y a los efectos que aquí interesan, introdujo una nueva disposición adicional 18ª en la LPRL con objeto de reconocer al personal al servicio del hogar familiar el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo encomendando al desarrollo reglamentario de este derecho el establecimiento de los términos y garantías para su ejercicio. Con todo, la necesidad de una regulación especial de los aspectos de prevención de riesgos laborales de este colectivo de personas trabajadoras ya venía siendo reclamada por algunas posiciones doctrinales[4].

El presente estudio no es ajeno al descrito proceso de metamorfosis normativa experimentado por esta relación laboral especial y centra la atención en los aspectos relacionados con la protección de la seguridad y salud de este colectivo de personas trabajadoras. A tal efecto, se detendrá la atención en el paso decisivo efectuado en este terreno por el citado RDL 16/2022, de 6 de septiembre, así como en el reciente e innovador marco normativo establecido por el RD 893/2024, de 10 de septiembre, *por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar*. Dicha norma reglamentaria representa, además del cierre en el conjunto de garantías legales ordenadas en este ámbito, un verdadero cambio de tendencia en lo que concierne a su protección jurídica de índole preventiva frente a los riesgos del trabajo en el hogar familiar.

El estudio de dicho nuevo marco normativo permitirá no solamente plantear diversos interrogantes interpretativos de interés para el operador jurídico. También contribuirá a dilucidar si lo avanzado hasta ahora en este terreno por el legislador resulta o no suficientemente operativo para dispensar al personal doméstico un nivel de tutela jurídico social propia de nuestro tiempo.

2. LA INCIDENCIA DEL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL EN LA NORMALIZACIÓN DE LA TUTELA DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO DOMÉSTICO: EL CONVENIO Nº 189 OIT Y OTROS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Como se ha adelantado, los avances que nuestro ordenamiento jurídico ha experimentado en el terreno de la protección laboral y social de los trabajadores al servicio del hogar familiar han venido claramente inspirados, por una parte, por el Convenio nº 189 de la OIT y, por otra, por el marco de garantías mínimo exigido por las instituciones de la Unión Europea. Por ello, al objeto de contextualizar mejor el alcance de las disposiciones normativas internas vigentes en este ámbito,

[3] Quesada Segura, R. "Aspectos laborales de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar". *Tribuna social* nº 207, 2008, p. 41. García González, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*. Dykinson (Madrid), 2022, pp. 134 y 135. Marín Malo, M. "Riesgos psicosociales de los empleados de hogar". En Cuadros Garrido, E. y Selma Penalva, A. *El nuevo régimen jurídico de los empleados de hogar*. Colex (La Coruña), 2023, p. 331.

[4] Pérez Campos, A. L. "Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, 2004, p. 75. García Viña, J. *Aspectos laborales, de salud laboral y de Seguridad Social de los empleados del hogar*. Comares (Granada), 2009, p. 139. García González, G. "Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España". *Revista de Derecho Social* nº 77, 2017, pp. 83 y ss.

es conveniente detener la atención, siquiera sucintamente, en estos instrumentos de sustentación normativa, particularmente en lo que atañe a la protección de la seguridad y salud de este colectivo de personas.

2.1. El Convenio nº 189 y la Recomendación nº 201 de la OIT

La Conferencia Internacional del Trabajo aprobó de manera conjunta el Convenio nº 189 y la Recomendación nº 201, de 16 de junio de 2011, *sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*[5]. Es evidente que esta iniciativa normativa de la OIT ha representado un paso decisivo para la dignificación del trabajo del personal del servicio doméstico que tradicionalmente ha constituido un importante foco de desprotección y de segregación sociolaboral de las mujeres, particularmente las inmigrantes[6]. El propio texto enunciativo del Convenio conceptúa dicha aprobación como resultado del "*compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos*". Desde este punto de vista, no es de extrañar que la doctrina iuslaboralista haya efectuado una valoración muy positiva de la aprobación de este importante marco internacional por cuanto las garantías laborales que contemplan van claramente en la línea de aproximar las condiciones de trabajo y sus derechos colectivos a los del resto de trabajadores[7]. Huelga señalar que, para esta misma doctrina, la tutela normativa y el reconocimiento de derechos de este colectivo a instancias de la OIT se ha podido concebir como una exigencia de derechos humanos[8].

Y es que el Convenio nº 189 y la Recomendación nº 201 contienen diversas garantías mínimas para este concreto colectivo de trabajadores, revistiendo particular interés, en lo que a los efectos del presente estudio interesa, las relacionadas con la protección de su seguridad y salud frente a los riesgos del trabajo (arts. 5, 13.1 y 17 del Convenio y arts. 7, 19 y 24 de la Recomendación), así como las relativas a la limitación de la jornada y reconocimiento de su derecho al descanso (arts. 7 f), 7g), y 10 del Convenio y 8, 9 y 10 de la Recomendación).

No debe pasar desapercibido que, pese a la trascendencia de las anteriores previsiones y la importancia de su implementación normativa por puras exigencias de evidente justicia social, España ha acusado un clamoroso y llamativo retraso en instrumentar su adhesión al Convenio nº 189 de la OIT. Nuestro país no se adhirió al mismo hasta 28 de febrero de 2023 y, con efectos, vinculantes, a partir del 29 de febrero de 2024, esto es más, de diez años después de su aprobación[9].

---

[5] La Recomendación, como se sabe, no reviste eficacia normativa pero constituye un valioso instrumento de orientación de la acción legislativa de los Estados ya que, tal y como la misma señala, complementa las disposiciones del Convenio que deben considerarse conjuntamente con las mismas.

[6] Como señala un reciente informe de Oxman Intermón "*del total de personas que se dedican profesionalmente al trabajo de hogar y cuidados en España, el 96% son mujeres, más de la mitad de las cuales tienen nacionalidad extranjera (56%)*". Cfr. OXFAM INTERMÓN "Hacia la trasposición integral del convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del hogar". Febrero, 2024, pág. 3.

[7] Quesada Segura, R. "La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 27, 2011, p. 1. Oelz, M. "El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, nº 1, 2014, p. 190. Romeral Hernández, J. "El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar". *Aranzadi Social* nº 7, 2013, p. 2. Vela Díaz, R. "La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* nº 127, 2017, p. 283.

[8] Lousada Arochena, J. F. "Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT". *Lan Harremanak* nº 39, 2018, p. 174.

[9] *Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011*. Dicho Instrumento de adhesión fue aprobado el 5/12/2022 (BOE 03/04/2023).

Son muy diversas las razones que podrían explicar esta llamativa y criticable demora, a todas luces impropia de un Estado social de Derecho como el nuestro. Buena parte de estas, con toda seguridad, conciernen al hecho de que la ratificación del Convenio nº 189 implicaría un cambio radical en la regulación jurídica del trabajo familiar que durante muchos años ha venido situándose extramuros de ciertas garantías básicas del ordenamiento laboral[10]. Un cambio de esa dimensión exigiría, como así ha exigido, el paso de un sistema normativo arcaico, anclado en concepciones paternalistas del trabajo en el hogar, a un modelo más moderno tendente a concebir el trabajo en el hogar como una prestación de trabajo más, merecedora de la máxima protección social y laboral. No hay que olvidar que durante muchos años (incluso todavía) el trabajo doméstico ha sido un foco importante de empleo irregular sobre el que ha existido un clamoroso silencio social. Este tipo de trabajo, aún prestado de forma irregular, por una parte, ha constituido la principal fuente de sustento económico en nuestro país de una buena parte de la población femenina inmigrante. Por otra, al tiempo, ha servido de instrumento a las familias para dar cumplimiento a sus expectativas de conciliación del trabajo con las obligaciones hogareñas y familiares. La elevada dosis de tolerancia social que durante décadas ha acompañado a este fenómeno dificultaba la implantación de un cambio radical de modelo como el que inspira el marco normativo internacional establecido por el Convenio nº 189 OIT.

2.2. Iniciativas desde el seno de la Unión Europea

En el seno de la Unión Europea, si bien no se ha aprobado Directiva o Reglamento alguno dirigido a establecer unas reglas comunes entre los Estados miembros sobre el trabajo al servicio del hogar familiar, si se han adoptado algunas iniciativas de interés en este particular ámbito.

Para empezar, es significativo que el Parlamento Europeo haya instado claramente a los Estados miembros de la Unión a la ratificación del Convenio nº 189 y la Recomendación nº 201 de la OIT antes incluso de su aprobación. En este sentido, la Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de mayo de 2011, *sobre la propuesta de Convenio de la OIT complementado con una recomendación sobre los trabajadores domésticos* (2012/C 377 E/16) "*aplaude y respalda*" dicha iniciativa de la OIT conminando a los Estados miembros a su ratificación y puesta en práctica inmediata. Y lo hace en tanto la aprobación de los citados textos internacionales responde a "*las necesidades de una de las categorías más vulnerables de trabajadores*" y contribuye a "*reducir el número de trabajadores en situación de pobreza*". La citada Resolución subraya que el enfoque basado en reconocimiento de derechos que adoptan el Convenio y la Recomendación es el adecuado en el marco del objetivo de creación de un trabajo decente para los trabajadores domésticos. En consecuencia, valora favorablemente el reconocimiento por el Convenio a los trabajadores domésticos de derechos tan elementales en las relaciones laborales como los relacionados con la protección frente a los riesgos laborales y la limitación del tiempo de trabajo y reconocimiento de los periodos de descanso, entre otros muchos.

En segundo lugar, a consecuencia de la reticencia de muchos Estados, entre otros el nuestro, a la ratificación del Convenio nº 189 de la OIT, el Consejo de la Unión Europea, a propuesta de la Comisión europea, tomó la iniciativa aprobando la Decisión 2014/51/UE, de 28 de enero de 2014, *por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre trabajo digno para los trabajadores domésticos, de 2011, de la Organización Internacional del Trabajo*. Dicha Decisión tuvo una inspiración pedagógica, pues, a través de la misma, la Comisión y el Consejo pretendieron promover su ratificación por los Estados, dada la importancia de las disposiciones del Convenio para la dignificación del trabajo doméstico. No es casualidad, en este

[10] Sobre estas y otras razones, Grau Pineda, C. "El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos". *Documentación laboral* nº 116, 2019, vol. I, pp. 61 a 66.

sentido, que el propio texto de la Decisión, la contextualice haciendo alusión a los esfuerzos de la Unión Europea para fomentar el trabajo digno para todos y la relación directa de buena parte de las disposiciones del Convenio con el acervo de la Unión en los ámbitos de política social, lucha contra la discriminación, y la cooperación judicial en materia penal, de asilo y de inmigración.

En tercer lugar, aprobado el Convenio nº 189 y la Recomendación nº 201 de la OIT, el Parlamento Europeo, adoptó una segunda resolución específicamente referida al trabajo doméstico y alineada totalmente con las directrices marcadas por aquellos textos internacionales. Se trata de la Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, *sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE* (2018/C 066/05). Esta nueva Resolución, en términos análogos a los de su predecesora, animó a todos los Estados miembros a ratificar con urgencia el Convenio nº 189 de la OIT y a velar por su aplicación rigurosa con objeto de mejorar las condiciones de trabajo del personal de cuidados y al servicio del hogar familiar.

A los efectos relacionados con el objeto del presente estudio, la citada Resolución del Parlamento Europeo es especialmente insistente en lo relacionado con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores domésticos, particularmente de aquellos cuya prestación de trabajo no es declarada. Denuncia que a los trabajadores domésticos, cuando están excluidos de la legislación laboral, "*no se les puede garantizar un entorno de trabajo sano y seguro*". Muchos trabajadores domésticos trabajan en condiciones deplorables o peligrosas, o carecen de la formación adecuada para llevar a cabo tareas específicas que pueden provocar lesiones en el trabajo, amén de que con frecuencia son objeto de discriminación múltiple y de violencia o abusos sexuales, raciales o sexistas. También que suelen estar expuestos a tiempos de trabajo excesivamente largos y falta de permisos de asueto, factores que, indudablemente, inciden negativamente en la protección de su salud.

Ante ese panorama de vulnerabilidad sociolaboral, la Resolución es clara, apostando por garantizar a todos trabajadores domésticos las mismas disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo con independencia del tipo de empleo, esto es, tanto si son trabajadores contratados por entidades externas como si formalizan su relación directamente con los hogares. Y es que, para la Resolución, el hecho de que el trabajo doméstico se desarrolle en el hogar del empresario no exime del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales. Razona, en este sentido, que "*las particularidades del lugar en el que estas personas realizan su trabajo no eximen al empleador de cumplir los requisitos en materia de salud y seguridad, y de prevención de riesgos*".

La Resolución no desconoce el hecho de que la vigente Directiva en materia de seguridad y salud en el trabajo (Directiva 89/391/CEE) excluya a los trabajadores domésticos contratados directamente por los hogares[11]. Para superar este llamativo anacronismo, insta a la Comisión a que "*considere la oportunidad de revisar todas las directivas de la Unión que excluyan a los trabajadores domésticos y los cuidadores de los derechos de que disfrutan otras categorías de trabajadores*". En la misma línea, apuesta expresamente por la inclusión expresa de estos trabajadores en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88/CE, *relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo,* con objeto de que "*puedan disfrutar de unos períodos mínimos de descanso y no se vean obligados a trabajar demasiadas horas*".

Junto a ello, la Resolución pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen y apliquen un nivel adecuado de salud y seguridad de los empleados domésticos. A tal efecto, apunta la necesidad de mejorar las normas vigentes mediante planes de formación y reciclaje que comprenda

[11] El art. 3 a) de la citada Directiva conceptúa al trabajador como "*cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar*".

la gestión de los riesgos asociados a los movimientos y posturas inherentes a las tareas realizadas, y de los riesgos biológicos y químicos, así como el uso de tecnología asistencial. Asimismo, aboga por garantizar un sistema público de inspección y control que tenga una facultad de actuación real en este particular ámbito. Por ello insta expresamente a los Estados miembros a tomar "*medidas para establecer un sistema de inspección adecuado e idóneo, que sea coherente con el artículo 17 del Convenio nº 189 de la OIT, así como sanciones apropiadas para cuando se infrinja la normativa relativa a la salud y la seguridad en el trabajo*". Y lo hace apostando por el establecimiento de mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos. Ello, como es lógico, comporta el desarrollo de medidas para la actuación de la Inspección de Trabajo teniendo en cuenta las especiales características del trabajo doméstico.

En suma, las anteriores iniciativas comunitarias ponen de manifiesto una peculiar sensibilidad de la UE en la necesidad de avanzar en la protección jurídica de los trabajadores domésticos en general y frente a los riesgos laborales en particular. Dicho objetivo resulta plenamente coherente con la denominada *Estrategia Europea de Cuidados*, adoptada por la Comisión Europea el 7 de septiembre de 2022. La citada Estrategia, aparte de insistir en la necesidad de que los Estados miembros ratifiquen y apliquen el Convenio nº 189 de la OIT, les recomienda garantizar "*las normas más estrictas en materia de salud y seguridad en el trabajo*", con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y atraer a más personas, en particular hombres, al sector asistencial.

Pues bien, la legislación española, primero con la aprobación del RDL 16/2022 y después con el RD 893/2024, ha resultado ser pionera, dentro del conjunto de países de la Unión, en introducir en su ordenamiento jurídico garantías específicas en este ámbito, con objeto de aproximarlas ostensiblemente a las ya existentes para el común de los trabajadores.

3. LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL DOMÉSTICO BAJO EL MARCO JURÍDICO INTERNO

3.1. Planteamiento previo: la conquista normativa del derecho del personal doméstico a una protección eficaz frente a los riesgos del trabajo

Como se ha adelantado, la aprobación del RDL 16/2022, de 6 de septiembre, *para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar* ha supuesto un verdadero avance en la tutela jurídico laboral del personal al servicio doméstico en términos generales y en lo que se refiere a su protección preventiva frente a los riesgos del trabajo.

El hecho de que el primero de los preceptos normativos del RDL 16/2022 se refiera a este concreto ámbito evidencia la especial sensibilidad del legislador hacia la urgente necesidad de poner remedio a la clamorosa exclusión del deber empresarial de protección frente a los riesgos laborales que venía efectuando la LPRL desde su aprobación en 1995. En efecto, como es sabido, el art. 3.4 LPRL venía disponiendo su inaplicación "*a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*". Ello no obstante, al tiempo la norma prevenía que "*el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene*".

La dicción legal no dejaba de resultar paradójica pues excluía constitutivamente el trabajo doméstico del ámbito de la LPRL para, al tiempo, proclamar un genérico e inconcreto deber

de seguridad del empleador sin contenido material[12]. En efecto, a mi juicio, con dicha previsión, nuestro ordenamiento jurídico desvinculaba de la imperatividad propia de las normas preventivas la protección de la seguridad y salud de este colectivo de trabajadores, que dejaba al completo albur de un deber genérico de cuidado del titular del hogar cuya intensidad y alcance únicamente podían ser determinados libremente por el mismo. La norma parecía, así, intentar guardar coherencia con la exclusión, a efectos de protección frente a los riesgos laborales, de la noción de trabajador de los empleados domésticos que efectúa (todavía, criticablemente, en nuestros días) el art. 3 a) de la Directiva 89/391/CEE. En consecuencia con ello, los tribunales venían exonerando de responsabilidad por daños al empleador, respecto del personal doméstico a su servicio, al no considerarlo deudor de seguridad[13]. A estos, efectos, con cierta frecuencia, la jurisdicción recurría a la socorrida causa de exoneración del caso fortuito[14].

El art. 1 RDL 16/2022 imprimió un giro copernicano en este ámbito ordenando, por una parte, la derogación de la exclusión contenida en el art. 3.4 LPRL. Por otra, introduce una disposición adicional 18ª en la LPRL a cuyo tenor "*en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad*". Por tanto, la norma, en línea con el enfoque de reconocimiento de derechos al personal doméstico por el que apostó tempranamente el Convenio nº 189 OIT, reconoció, por vez primera a este colectivo de personas trabajadoras, el derecho a una protección eficaz que ya venía estableciendo, con carácter general, el art. 14 LPRL, encomendando al ejecutivo su desarrollo reglamentario.

3.2. El marco normativo del derecho del personal doméstico a la protección de la seguridad y salud en el trabajo

Con la aprobación del RD 893/2024, de 10 de septiembre, el gobierno pretende dar cumplida respuesta al mandato del art. 1 RDL 16/2022. La norma reglamentaria se ocupa, fundamentalmente, de regular, por una parte, las obligaciones preventivas del titular del hogar respecto del personal de servicio doméstico (evaluación de riesgos, adopción de medidas preventivas, dotación de equipos de trabajo y de equipos de protección, protección frente a la violencia y al acoso). Por otra, los derechos de las personas trabajadoras en este ámbito (información, formación, participación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud). Si bien no se trata de una norma que acuse una excesiva complejidad técnica, sí plantea diversos interrogantes interpretativos en relación con el alcance de algunas de las obligaciones empresariales y de los derechos de los trabajadores antes expresados. Al tiempo, el hecho de que la prestación de trabajo tenga lugar en el entorno del hogar familiar, plantea serios problemas en relación con la eficacia real de los derechos de protección reconocidos por la norma. Como es lógico, de uno y otro aspecto se dará buena cuenta en las siguientes páginas del presente estudio.

El RD 893/2024 establece un régimen específico de protección de los trabajadores domésticos que, si bien en un primer acercamiento, podría tildarse de parangonable al establecido en la LPRL para el común de los trabajadores, es mucho más elemental y liviano desde el punto de vista de

[12] González Sánchez, J. J. *Seguridad e higiene en el trabajo. Formación histórica y fundamentos.* CES (Madrid), 1997, p. 253. García González, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar…*, *op. cit.*, p. 130. García Viña, J. *Aspectos laborales, de salud laboral y de Seguridad Social de los empleados del hogar*., *op. cit.*, p. 136.

[13] TSJ País Vasco 28 de mayo de 2018 (Rec. nº 681/2019), TSJ Comunidad Valenciana 13 de marzo de 2013 (Rec. nº 2423/2012).

[14] TSJ Castilla y León 9 de enero 2017 (Rec. nº 2229/2016) y TSJ Cataluña 4 de diciembre de 2019 (Rec. nº 4490/2019).

las obligaciones del empleador en este ámbito. La explicación de dicho rasgo característico radica seguramente, como expone la exposición de motivos de la norma, en "*las peculiaridades de este tipo de actividad laboral derivadas, entre otras, en la falta de entidad empresarial de la persona empleadora*" y "*del ámbito privado donde se prestan los servicios*". Es razonable pensar, en este sentido, que el legislador ha pretendido garantizar el derecho a la protección eficaz frente a los riesgos del personal de servicio doméstico sin que ello representase, al tiempo, para las familias la asunción de los costes propios que la garantía de dicho derecho implica para cualquier titular de una actividad empresarial.

Antes de entrar en lo que concierne al tratamiento reglamentario de las principales obligaciones preventivas y derechos de los trabajadores, conviene detenerse en dos cuestiones preliminares de interés. Por una parte, la relativa a la entrada en vigor de la norma y, por otra, la eventual aplicación supletoria de la LPRL.

En cuanto a la entrada en vigor, la disposición adicional 5ª, instaura un confuso régimen jurídico en virtud del cual, con carácter general, la norma entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE (por tanto, el 12 de septiembre de 2024) pero, por otro lado, dispuso una entrada en vigor demorada para el grueso de las obligaciones preventivas que la misma contempla[15]. Teniendo en cuenta que las citadas obligaciones constituyen el grueso cuantitativo y cualitativo de la regulación reglamentaria, puede afirmarse que la verdadera virtualidad aplicativa de la misma no fue en absoluto inmediata a su aprobación sino que ha contado con un dilatado periodo de *vacatio legis*. Probablemente a través de dicha criticable técnica legislativa el legislador buscaba obtener más un efecto propagandístico que real. Desde este punto de vista, hubiese sido, a mi juicio, más razonable haber dispuesto una *vacatio legis* para el conjunto de la norma con objeto de dar tiempo a los empleadores domésticos y a las instituciones implicadas (INSST, SEPE, FUNDAE) a dar cumplimiento a su contenido.

En cuanto a la segunda cuestión, dable es plantearse si en lo no previsto por el RD 893/2024, resultan aplicables las previsiones de la LPRL por entender que aquellas constituyen desarrollo de estas últimas, tal y como ha acontecido en otros colectivos[16].

En un primer acercamiento, el hecho de que el RDL 16/2022 derogase el art. 3.4 LPRL que, como se sabe, excluía de su ámbito de aplicación al colectivo de empleados domésticos, favorecería una respuesta positiva a la aplicación supletoria de esta última disposición legal. También el reconocimiento por la nueva disposición adicional 18ª LPRL, introducida por el RDL 16/2022, del derecho de este colectivo de personas trabajadoras a una protección eficaz, reconocimiento

[15] Conforme al apartado 2º de la disposición adicional 5ª, el conjunto de obligaciones previstas en la norma no entró en vigor sino hasta transcurridos seis meses después de la puesta a disposición de los empleadores por el INSST de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos. Dicha herramienta fue habilitada el 14/05/2025, por tanto, la entrada en vigor tuvo lugar el 14/11/2025. En segundo lugar, conforme a su apartado 3º, el derecho de formación del personal doméstico no entrará en vigor sino a partir del momento en que el SEPE publique una Resolución poniendo en marcha las preceptivas actividades formativas en materia preventiva. Dicha Resolución no ha sido todavía publicada y, por consiguiente, el derecho permanece latente. Por último, de acuerdo con el apartado 4º de la norma, el derecho a la vigilancia de la salud no será efectivo hasta que el Ministerio de Sanidad actualice la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud para incluir los reconocimientos médicos del personal doméstico. También esta vez se trata de un derecho totalmente inefectivo por cuanto dicha actualización todavía no ha sido efectuada por el gobierno.

[16] Como, por ejemplo, el personal militar. Cfr., la disposición adicional 9ª Ley 31/1995, de 8 de noviembre, art. 2.5 RD 67/2010, de 29 de enero, *de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado* y el art. 1 RD 1755/2007, de 28 de diciembre, *de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa*.

que claramente supone extender a las mismas la garantía que el art. 18 LPRL reconoce a todos los trabajadores.

Ahora bien, por otra parte, si bien se mira, la citada disposición adicional 18ª LPRL efectúa ese reconocimiento "*en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente*". Y la norma reglamentaria que se ocupa de establecer dichos términos y garantías (el RD 893/2024) en su art. 1.2 establece el mandato de que la prevención de riesgos laborales del personal al servicio del hogar familiar se rija "*por lo previsto exclusivamente en esta norma*".

Dicha previsión, despeja claramente el interrogante planteado, excluyendo, pues, la aplicación supletoria de la LPRL a este colectivo de personas trabajadoras. El motivo de dicha exclusión, sin duda, se explica en las particularidades que tiene la prestación laboral del servicio doméstico al constituir el centro de trabajo el propio domicilio del empleador. Como ya se ha adelantado aquí, probablemente, el legislador ha pretendido apartar completamente al titular del hogar familiar del cumplimiento del conjunto de obligaciones que la LPRL impone a todo empresario en atención, singularmente, a la onerosidad que ello le podría representar. Buena prueba de ello, entre otros elementos, es la exclusión de la responsabilidad empresarial por el recargo de prestaciones que dispone la disposición adicional 4ª del RD 893/2024. Y ello con el riesgo de haber incurrido en una actuación ultra vires, pues resulta difícilmente admisible la restricción por vía reglamentaria de un precepto legal como el art. 164 LGSS[17]. Junto a ello, la exclusión del recargo, examinada a la luz de las exigencias de la doctrina social comunitaria, encierra el riesgo de constituir una discriminación indirecta por razón de género tal y como el TJUE señaló respecto de la pretérita exclusión legal del personal doméstico de la prestación por desempleo[18].

Cosa distinta es afirmar que la exclusión de la aplicación de la LPRL no pueda producir disfunciones pues, como ha apreciado la doctrina, buena parte de las obligaciones preventivas de la LPRL pueden articularse, sin mayores dificultades, en el empleo doméstico[19]. De entrada, como se verá a continuación, existen obligaciones preventivas del empleador y derechos del trabajador previstos reglamentariamente, como las relacionadas con la formación en materia preventiva y la vigilancia de la salud, que, comoquiera que no han sido administrativamente implementadas, no resultan a fecha de hoy eficaces por inexigibles. Desde este punto de vista, entre la solución consistente en excluir por completo la aplicación de la LPRL y la de disponer, con carácter general, su aplicación supletoria o complementaria, el RD 893/2024 podría haber dispuesto su aplicación supletoria solamente en aquellos aspectos compatibles con las particularidades de la prestación de servicios en el hogar familiar con objeto de evitar carencias en la eficacia del deber empresarial de protección[20].

[17] Molina González-Pumariega, R. "La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: estado actual y avances en su régimen jurídico". *Revista Derecho social y empresa* nº 22, 2025, p. 57.

[18] TJUE 24 de febrero de 2022 (C-389/2020). Para un interesante comentario a la misma, cfr., por todos, Monereo Pérez, J. L. y Rodríguez Iniesta, G. "La legislación española que excluye constitutivamente de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, resulta discriminatoria y contraria al derecho social de la Unión Europea: conclusiones del Abogado General del TJUE en el asunto C 389/20". *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº 29, 2021, pp. 13 y ss.

[19] García González, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar*, *op. cit.*, p. 176.

[20] En esta línea, mucho antes de la aprobación del RD 893/2024 y del RDL 16/2022, Sempere Navarro, A. V (Dir). *Derecho de la seguridad y salud en el* trabajo. Civitas (Madrid), 3ª edic., 2021, p. 68. Romeral Hernández, J. "Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo". *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. V, nº 2, 2020, p. 134.

3.3. El tratamiento reglamentario del deber empresarial de protección: la evaluación de los riesgos y la previsión de las medidas de protección frente a los mismos

Dentro de las obligaciones de carácter preventivo que reglamentariamente se imponen al titular del hogar familiar, reviste una particular singularidad el cumplimiento de la obligación de evaluar los riesgos y de adoptar las medidas de prevención pertinentes frente a los mismos. Como ha señalado la doctrina, aunque el desarrollo de la actividad laboral en el entorno del hogar familiar puede parecer menos peligroso porque implica interactuar con sustancias y herramientas que no son de uso industrial, los riesgos existen igualmente. Basta pensar en la exposición de agentes tóxicos como los que contienen los productos de limpieza; las lesiones musculo-esqueléticas que pueden propiciar la manipulación manual de cargas, los movimientos repetitivos y la bipedestación prolongada; los riesgos de cortes y quemaduras que implican las tareas domésticas, etc[21].

Como es sabido, con carácter general, la evaluación de la totalidad de los riesgos presentes en el centro de trabajo constituye una tarea ardua y compleja. Por ello, en atención a las particulares características de la prestación de trabajo al servicio del hogar familiar, el RD 893/2024 instaura un modelo de evaluación de riesgos sencillo, escasamente técnico y simplificado al máximo, con objeto de facilitar al titular del hogar familiar el cumplimiento de esta obligación. La norma pondera así, no en vano, que se está ante un empleador no profesional, normalmente no familiarizado con la gestión específica de este ámbito. En un primer acercamiento, cabe apuntar que, si bien la aludida simplificación entraña el riesgo de convertir el cumplimiento de esta importante obligación preventiva en un mero trámite, restándole eficacia, no hay que dejar de ponderar que la instauración preceptiva en la norma de la evaluación de riesgos en el hogar familiar constituye un paso decisivo si se atiende al hecho de que durante décadas el trabajo en el hogar familiar ha constituido un verdadero terreno de ultramar para la prevención de riesgos laborales.

A diferencia de lo que dispone el art. 16.1 LPRL, el empleador doméstico no está obligado a elaborar e implantar un plan de prevención de riesgos laborales, obligación que en esta relación laboral podría parecer un tanto excesiva o innecesaria[22]. Sin embargo, sí lo está a llevar a efecto una evaluación de riesgos que, en términos análogos a los previstos en el art. 16.2 a) LPRL, debe tener en cuenta "*las características de la actividad y de las personas empleadas*" (art. 3.1 RD 893/2024). También, tal y como acontece en el régimen preventivo común de la LPRL, la norma reglamentaria exige que dicha evaluación sea actualizada periódicamente y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o daños que evidencien la necesidad de dicha actualización (art. 3.2 RD 893/2024). Asimismo, la norma obliga al empleador a adoptar las medidas necesarias para eliminar, reducir o controlar los riesgos evaluados y a documentar y fechar por escrito el momento de su adopción con entrega de una copia al empleado doméstico para su conocimiento (art. 3.3 RD 893/2024).

Hasta ahí las obligaciones de evaluación de riesgos, de adopción de medidas preventivas y su actualización periódica resultan parangonables a las previstas con carácter general en el art. 16 LPRL. El cambio se produce en el medio o herramienta normativamente prevista para el cumplimiento de dichas obligaciones. Como se ha dicho, dado que el titular del hogar no está obligado a elaborar un plan de prevención que, como se sabe, constituye el instrumento común para el cumplimiento de las aludidas obligaciones preventivas, el RD 893/2024 ha habilitado una herramienta específica.

[21] García Viña, J. *Aspectos laborales, de salud laboral y de Seguridad Social de los empleados del hogar*, *op. cit.*, p. 135.

[22] García González, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar*, *op. cit.*, p. 161. Marín Malo, M. "Riesgos psicosociales de los empleados de hogar", *op. cit.*, p. 334.

Dicha herramienta, ha sido puesto a disposición de los empleadores domésticos de forma gratuita a través del portal web *Prevención10*, del INSST. Sin embargo, su utilización preceptiva se circunscribe a aquellos casos en que los empleadores asuman personalmente la gestión de la actividad preventiva, la hayan delegado en una persona de su entorno personal o familiar directo o haya designado uno o varios trabajadores para ello (Disp. Adic. 1ª y art. 7 RD 893/2024). Por consiguiente, el empleador doméstico únicamente se verá dispensado de su utilización en aquellos casos en que, conforme al art. 7.1 de la norma reglamentaria, haya encomendado la gestión de la actividad preventiva a un servicio de prevención ajeno. Si bien esta última opción, a mi juicio, es la idónea desde el punto de vista del cumplimiento eficaz del deber de evaluación de riesgos, no parece que esté siendo ni vaya a ser la predominante[23] dado el coste importante que puede representar para el empleador doméstico recurrir a la contratación de un servicio de prevención externo.

La evaluación de riesgos con arreglo al procedimiento electrónico habilitado por el INSST, consta, fundamentalmente, de dos fases. Por una parte, la evaluación de riesgos *strictu sensu* por parte del empleador. Por otra, el cumplimiento respecto de la persona trabajadora del deber de información de los riesgos y de las medidas preventivas, entregando a esta la documentación resultante del proceso de evaluación de riesgos.

La primera parte de la evaluación de riesgos consiste en una suerte de cuestionario de autoevaluación, guiado por la propia herramienta informática, en la que el empleador, tras especificar las tareas que desempeñan los trabajadores a su servicio (limpieza, cuidados, jardinería, etc) debe indicar si ha adoptado o no las medidas preventivas que se le indican en función de la naturaleza del riesgo del que se trate. En caso de reconocer que determinado riesgo no está controlado porque no haya adoptado la correspondiente medida preventiva, la herramienta invita al empleador a plasmar por escrito la correspondiente medida correctiva, la persona responsable de hacerlo y el plazo para su ejecución.

Sin lugar a dudas, el principal inconveniente que presenta este sistema de autoevaluación es que descansa completamente en la buena fe y honestidad del empleador. Dicho extremo no está exento de crítica pues no es difícil imaginar que, a la hora de la verdad, un buen número de empleadores se vean tentados a no responder verazmente al cuestionario llevados por el recelo y temor fundado de reconocer en un documento público que han de remitir al Ministerio de Trabajo y Economía Social, que en su hogar no se están adoptando las medidas preventivas pertinentes respecto de su personal doméstico. Con esta mecánica de funcionamiento, la eventual responsabilidad del empleador por una evaluación espuria se deja al albur de una futura y tal vez improbable visita de la Inspección de Trabajo o, en su caso, del acaecimiento fatal de un accidente. A mi juicio, se echa en falta en el RD 893/2024 la previsión de alguna cautela adicional que contemplase una ulterior intervención de la Administración laboral dando audiencia específica al trabajador, con objeto de asegurar el adecuado y recto cumplimiento de esta obligación preventiva.

En cuanto a la segunda parte del proceso de evaluación de riesgos, una vez cumplimentado el cuestionario de autoevaluación, la herramienta *Prevención 10* genera un documento, que habrá de ser entregado al trabajador, con acuse de recibo de este, en el que se explicitan los riesgos inherentes al desempeño de sus tareas habituales y las correspondientes medidas preventivas aplicables a los mismos. La entrega de dicho documento permite al empleador dar cumplimiento a su obligación de informar al personal doméstico sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las correspondientes medidas de protección frente a los mismos (art. 5.1 RD 893/2024). Dicho documento, además facilita al trabajador el acceso a la información relativa a sus derechos en materia preventiva, puesta a

[23] Empero, alguna posición doctrinal no sintoniza con esta opinión. Cfr. García González, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar*, *op. cit.*, p. 159.

disposición por la propia plataforma (medidas de protección de trabajadores especialmente sensibles, derecho a la formación, vigilancia de la salud, protección frente al acoso, etc).

De entre los citados derechos, tiene especial interés el de participación del personal doméstico materia preventiva. El art. 5.2 RD 893/2024 insta al empleador a "*permitir la participación de las personas trabajadoras en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el servicio del hogar familiar*" y, a tal efecto, reconoce a estas últimas el "*derecho a efectuar propuestas a la persona empleadora dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud*".

Dicho derecho no viene a ser otra cosa que la traslación al ámbito del trabajo doméstico del derecho de participación que reconoce al art. 18.2 LPRL para el común de las personas trabajadoras. Al tiempo, no se debe desconocer que los empleados domésticos están expresamente sometidos al deber general de cooperar con el empleador en la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y sin riesgos para la seguridad y salud (art. 3.4 RD 893/2024 en concordancia con el art. 29.2.6º LPRL). La naturaleza, por tanto, de las facultades de participación en materia preventiva parece responder más bien a la de un derecho pero simultáneo deber del empleado doméstico. Su reconocimiento por la norma reglamentaria tiene pleno sentido pues sintoniza claramente con la necesidad de complementar la evaluación de riesgos y de adaptarla al mapa real de los riesgos que puedan rodear la prestación de trabajo. Y ello en tanto resulta evidente que el carácter generalista del cuestionario a cumplimentar por el empleador propicia que buena parte de los riesgos reales del puesto de trabajo puedan quedar sustraídos del proceso de evaluación de riesgos, restando eficacia real a la acción protectora.

Considerando la importancia de este derecho-deber, llama la atención que el art. 5.2 RD 893/2024 se haya limitado a reconocerlo y a exigir a los empleadores permitir su ejercicio pero no se haya arbitrado ningún mecanismo para hacerlo efectivo. Ni siquiera la herramienta informática *Prevención 10*, pese a contener diversas fichas informativas de interés para el propio personal doméstico, contiene instrucción alguna acerca de cómo podría la persona trabajadora hacer valer su derecho de participación.

No resulta ocioso recordar que dicho problema no se plantea respecto de los trabajadores comunes por cuanto, normalmente, pueden hacer valer ese derecho a través de su representación legal a la que la ley reconoce asimismo el derecho en el art. 18.2 LPRL. Nada de esto ocurre con el personal doméstico ante la lógica carencia de órganos de representación. Por ello, a mi juicio, hubiese sido deseable que la norma hubiese propiciado una mayor interacción del ejercicio del derecho de participación del personal doméstico con el proceso de evaluación de riesgos. A tal efecto, hubiese sido más garantista con el derecho haber previsto la participación del propio trabajador afectado con carácter preceptivo en la evaluación de riesgos, de forma que esta no pudiese entenderse finalizada sin permitir previamente al trabajador formular propuestas tanto en la detección de los riesgos como en las medidas preventivas aplicables. Téngase en cuenta, además, que el necesario cumplimiento por escrito de ese trámite de audiencia al trabajador, aparte de redundar, como se ha dicho, en la salvaguarda del derecho a una protección eficaz, permitiría a la Administración Laboral, singularmente, a la Inspección de Trabajo contar con información realmente útil en caso de llegar a producirse la materialización de un siniestro con resultado lesivo para el trabajador.

3.4. El derecho del personal doméstico a una protección eficaz y su contenido

Tal y como se ha adelantado, el art. 2.1 RD 893/2024 reconoce al personal doméstico el derecho a una protección eficaz que ya reconoce el art. 14.1 LPRL al común de los trabajadores. El citado precepto reglamentario señala que dicho derecho comprende, a su vez, el derecho de las

personas trabajadoras a la información y formación sobre los riesgos, el derecho de participación, el derecho a la vigilancia de la salud y el derecho a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente. No ha de sorprender el reconocimiento reglamentario de tales derechos por su carácter consustancial al de protección eficaz. De hecho, antes de la aprobación del RD 893/2024, la doctrina ya los venía predicando en relación con el personal doméstico con fundamento en el art. 14.1 LPRL[24].

No se va a entrar ahora en detalle a analizar el régimen jurídico de cada uno de estos derechos por cuanto, con carácter general, no presentan diferencias sustanciales con respecto a los previstos por la LPRL, de forma que buena parte de las cuestiones controvertidas que pueden suscitar son análogas a las que se plantean con respecto a los trabajadores de régimen común.

Sin embargo, por afectar de manera significativa a la garantía que representa el deber empresarial de protección, sí merece la pena detener la atención en dos de los citados derechos (el derecho de formación y el de vigilancia de la salud) con objeto de poner en evidencia el estado de latencia en el que actualmente se encuentran. Al tiempo, merece la pena, asimismo, detener la atención en la problemática que plantea el cumplimiento de dicho deber de protección respecto a determinados riesgos de carácter psicosocial, particularmente, los relacionados, por una parte, con el acoso y la violencia en el trabajo en el seno del hogar, y, por otra, con los excesos en el tiempo de trabajo.

3.4.1. Los derechos preventivos pendientes de sustanciar: el derecho de formación y el derecho a la vigilancia de la salud

El art. 5.3 RD 893/2024 reconoce y regula el derecho de formación en materia de riesgos laborales del personal doméstico. La principal diferencia de dicho régimen jurídico respecto del establecido con carácter general en el art. 19 LPRL es que mientras este último se estatuye como un deber del empleador que debe ser garantizado por este en cumplimiento de su deber de protección, el establecido por la norma reglamentaria constituye un derecho del trabajador que no resulta oponible ni exigible frente al titular del hogar familiar. La excepción viene marcada en la norma respecto de la formación preventiva frente a riesgos excepcionales (*v.gr.* caída por trabajo de limpieza en altura), formación que el art. 5.3 RD 893/2024 identifica como "*una formación complementaria que correrá a cargo de la persona empleadora*". Por tanto, la gran singularidad de la regulación reglamentaria radica en el sujeto responsable de garantizar el derecho a la formación general en materia preventiva que, en este caso, es el propio trabajador.

La norma prescribe que la formación sea única, aunque la prestación de servicios se efectúe por cuenta de varios empleadores pues, tal y como también preceptúa, debe estar centrada en los riesgos asociados a las tareas del hogar y no al trabajo que pueda desarrollarse en un domicilio concreto[25]. Por consiguiente, forzosamente su contenido habrá de ser distinto en función de cuál sea la naturaleza de estas tareas (limpieza, cuidados de mayores o de niños, preparación de comidas, etc). En cuanto al momento de su impartición, la norma reglamentaria reproduce la previsión del art. 19.4 LPRL en el sentido de que la formación se imparta, preferentemente, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, dentro del tiempo de descanso, pero descontando de aquella el tiempo invertido en la misma. Eso sí, se echa en falta en la norma reglamentaria referencia a las características básicas de la formación a impartir: teórica y práctica, suficiente, adecuada al tipo de riesgo y las características de la prestación de trabajo, periódica y gratuita para el trabajador[26].

[24] Marín Malo, M. "Riesgos psicosociales de los empleados de hogar", *op. cit.*, p. 333.

[25] García Trascasas, A. "La lenta e inacabada construcción normativa de un trabajo decente para el servicio del hogar familiar". *Trabajo y Derecho* nº 121, (edic. online), 2025, p. 10.

[26] García González, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar*, *op. cit.*, p. 168.

Asimismo, nada dice la norma reglamentaria sobre el carácter voluntario u obligatorio para el trabajador de la formación preventiva. Parece deducirse su carácter voluntario por cuanto la formación se instrumenta normativamente como un mero derecho del trabajador, sin ni siquiera contemplar alguna cautela que exija al empresario garantizarlo o, cuanto menos, efectuar una vigilancia de su seguimiento por el trabajador. Tampoco la norma previene consecuencia sancionadora alguna de no cursarse dicha formación.

Dicha configuración normativa no resulta satisfactoria por acarrear diversos problemas. En primer lugar, con carácter general, al revestir la formación carácter voluntario para el empleado doméstico, este podrá optar por no seguirla haciendo inefectivo el mandato del art. 29.2.6º LPRL (aplicable ex art. 3.4 RD 893/2024) de colaborar con el empleador en su propia protección de seguridad y salud en el trabajo. En segundo lugar, al no introducir la norma ninguna previsión que exija al empresario garantizar la formación preventiva del trabajador, difícilmente podrá aquel exigirle cursarla y mucho menos adoptar medidas disciplinarias si rehusare hacerlo. Por último, de producirse un accidente con consecuencias lesivas, podría discutirse la imputación de responsabilidad al empleador con fundamento en las carencias formativas en materia preventiva del trabajador doméstico.

Así las cosas, a mi juicio, el RD 893/2024 debería haber señalado expresamente el carácter obligatorio de la formación, así como el deber del empresario de vigilar su seguimiento por el trabajador, pudiendo adoptar medidas disciplinarias de no hacerlo. Al no hacerlo, la norma reglamentaria adolece de una clara falta de coherencia interna, toda vez que su art. 5.3 desplaza al empresario el coste del tiempo de la actividad formativa como si fuese jornada de trabajo, amén de que dicha carencia redunda en una clara merma de la eficacia del deber empresarial de protección de la seguridad y salud del personal del servicio doméstico.

En otro orden de cosas, la regulación reglamentaria del derecho a la formación en materia preventiva plantea otro problema de relevancia en tanto concierne a su propia sustanciación. La disposición adicional 5ª del RD 893/2024 prescribe que la formación en materia preventiva, salvo la que se refiera a los riesgos excepcionales, se desarrolle a través de "*una plataforma formativa cuya gestión corresponderá a la Fundación Estatal para la formación en el Empleo (Fundae)*". Una vez más, resulta meridianamente claro que el legislador, con objeto de dispensar al máximo al empleador de los costes asociados al cumplimiento del deber de protección, ha optado por desplazar su asunción hacia la propia Administración.

La citada disposición adicional 5ª del RD 893/2024 previene que el derecho a la formación en materia preventiva no será de aplicación sino hasta el lanzamiento de la citada plataforma formativa y en los términos establecidos por Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal "*que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma*". Pues bien, comoquiera que, a fecha de hoy, dicha Resolución no ha sido todavía publicada por el SEPE, el citado derecho no resulta operativo. Expresado en otras palabras, el RD 893/2024 reconoce el derecho del personal doméstico a la formación en materia preventiva y, dado que ésta debe ser proporcionada por la Administración, instaura su carácter oponible frente a la misma. Sin embargo, la previsión normativa se encuentra totalmente vacía de contenido por cuanto su eficacia se encuentra supeditada a la aprobación de una Resolución administrativa que todavía no existe. Ni siquiera podría, por hipótesis, el personal doméstico hacer valer su derecho de formación frente a la Administración o, en su caso, frente al propio empresario con fundamento en el art. 19 LPRL. Y es que, como antes se expuso, el art. 2.1 RD establece expresamente que los aspectos de prevención de riesgos de los empleados de hogar se rigen "*exclusivamente*" por lo previsto en dicho RD, por lo que no podría sustentarse dicho derecho en una aplicación supletoria del citado precepto legal.

Así pues, el actual contexto de inacción administrativa impide, de facto, al personal doméstico el efectivo ejercicio de su derecho a la formación en materia preventiva. Dicha importante carencia no ha de resultar inocua para la propia Administración, pues, por hipótesis, podría fundamentar su responsabilidad patrimonial de producirse un siniestro cuyas consecuencias lesivas puedan claramente vincularse a las carencias formativas de la persona trabajadora. En cualquier caso, el vacío existente ha pretendido ser colmado en la práctica por la iniciativa de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social que actualmente están ofertando esta formación. Sin embargo, pese a que los costes de las acciones formativas orquestadas por las Mutuas son razonables, dable es pensar que de las mismas únicamente se están beneficiando, aparte de las propias Mutualidades, una parte muy poco significativa del personal doméstico, dado que su implementación depende bien de la responsabilidad social del titular del hogar, bien de la propia iniciativa de la persona trabajadora.

Con respecto al derecho a la vigilancia de la salud, en un primer acercamiento, parece acontecer una situación análoga a la descrita respecto del derecho de formación, pues la mecánica formal con la que el art. 8 del RD 893/2024 conforma este derecho responde a unos patrones muy similares. En efecto, como es sabido, el art. 22 LPRL configura la vigilancia de la salud como un deber del empleador que debe garantizar a los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y respetando su consentimiento, salvo supuestos excepcionales, y su derecho a la intimidad. El art. 8.1 del RD 893/2024, sin embargo, configura la vigilancia de la salud como un derecho, dejando al propio trabajador la iniciativa para someterse a los correspondientes reconocimientos médicos, pues tanto el art. 8.2 como el art. 8.3 de la norma reglamentaria predican reiterativamente su carácter voluntario.

Ahora bien, al tiempo del reconocimiento del derecho al trabajador, el art. 8.1 RD 893/2024 predica que la vigilancia de la salud "*será responsabilidad de la persona empleadora*" y, en coherencia con ello, el art. 8.2 de la norma reglamentaria le exige estar en condiciones de "*acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento*". Esta última previsión, si bien se refiere al supuesto en el que el personal doméstico preste servicios para varios empleadores, parece claramente aplicable también a los casos en que la prestación de servicios se desarrolle para un único empleador. A fin de cuentas, lo que viene a corroborar es que el empleador es el responsable de la vigilancia de la salud en cumplimiento de su deber de protección. Empero dicha constatación no deja de suscitar confusión si se atiende al carácter voluntario del sometimiento al reconocimiento médico por el trabajador[27]. Por ello, resulta razonable interpretar que, si bien la iniciativa de someterse al reconocimiento médico es de este último, el empleador podrá instarle a someterse al mismo ante la inacción de aquel. Ahora bien, el carácter voluntario del reconocimiento impide claramente al empleador exigir a la persona trabajadora su sometimiento al mismo y mucho menos sancionarle ante su negativa. Eso sí, comoquiera que el empleador es el sujeto responsable, resultará más que aconsejable para este, a efectos de atemperar su eventual responsabilidad de producirse un daño a la salud del trabajador, que disponga lo necesario para que quede constancia fehaciente de la negativa de este último a someterse al citado reconocimiento.

En cuanto al contenido, como es lógico, los reconocimientos médicos no han ser genéricos sino finalistas y específicos en relación con los riesgos vinculados a las tareas que ejecute el personal doméstico y a su incidencia en su estado de salud[28]. No en vano, el art. 8.2 RD 893/2024 previene que el correspondiente reconocimiento médico habrá de vincularse a "*los riesgos a los que la persona*

[27] García Trascasas, A. "La lenta e inacabada construcción normativa de un trabajo decente para el servicio del hogar familiar", *op. cit.*, p. 11.

[28] Tal y como se ha venido señalando a propósito del art. 22 LPRL. Cfr. San Martín Mazzucconi, C. "La vigilancia de la salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 53, 2004, p. 182. Montoya Medina, D. "En torno al alcance de ciertos condicionantes legales de la vigilancia de la salud de los trabajadores". *Trabajo y Derecho* nº 29, 2017, pp. 47 y 48.

trabajadora pueda quedar expuesta según se hayan identificado en la evaluación de riesgos". Piénsese, por ejemplo, en los derivados de la interacción del personal doméstico con sustancias químicas con motivo de la utilización de productos de limpieza, en las lesiones osteoarticulares derivadas de levantamiento de pesos excesivos o de movimientos repetitivos o inadecuados, o el impacto que puedan tener en la salud psíquica del trabajador situaciones de acoso, entre otros supuestos.

Por lo demás, tal y como se ha adelantado, la regulación reglamentaria sobre los reconocimientos médicos del personal doméstico adolece en nuestros días de un serio problema de efectividad. El art. 8.2 RD 893/2024 exige que se realicen, al menos, cada tres años salvo que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesaria su actualización por modificación de las condiciones de trabajo. Ello no obstante, téngase en cuenta que la disposición adicional 6ª RD 893/2024 exige para la realización de los reconocimientos médicos su inclusión por el Ministerio de Sanidad en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Dicha cartera de servicios comunes se encuentra actualmente regulada por el RD 1030/2006, de 15 de septiembre, cuyo art. 8 contempla un procedimiento relativamente complejo para su actualización a través del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Dado que dicha actualización todavía no se ha producido, el derecho del personal doméstico a la vigilancia de la salud se encuentra vacío de contenido, al menos en los términos en que se encuentra configurado en el art. 8 RD 893/2024. Ante la inacción de la Administración Estatal, la única vía de la que dispone el personal doméstico para ejercitar dicho derecho es la común de recurrir a los reconocimientos médicos que ofrecen los servicios públicos de salud. Ello no obstante, dado el carácter inespecífico de este tipo de reconocimientos, el sometimiento a los mismos puede revelarse claramente insuficiente en aquellos supuestos en que el trabajador aqueje patologías relacionadas con la exposición a riesgos propios de su prestación de trabajo. Téngase en cuenta, en este sentido que, desde las Administraciones no se ha impulsado el desarrollo de políticas públicas específicamente destinadas a la promoción de la salud de los empleados de hogar, iniciativa que podría ser muy interesante de cara a garantizar debidamente su derecho a la protección eficaz frente a los riesgos del trabajo doméstico[29].

3.4.2. La problemática específica de ciertos riesgos psicosociales del trabajo doméstico: violencia, acoso y excesos en el tiempo de trabajo

La protección de la seguridad y salud de los empleados domésticos frente a los riesgos de índole psicosocial, entendiendo por tales, aquellas situaciones o estados derivadas de la organización del trabajo cuyo acaecimiento puede acarrear consecuencias lesivas relevantes para la salud del trabajador[30], no es objeto de tratamiento específico en el RD 893/2024. Dicha ausencia resulta llamativa por cuanto el personal doméstico es especialmente vulnerable a este tipo de riesgos en atención al carácter acusadamente personalísimo de la prestación de trabajo en el seno del hogar familiar y a los factores sociodemográficos predominantes en este colectivo de personas trabajadoras (mujeres no nacionales)[31].

[29] García González, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar*, *op. cit.*, p. 170.

[30] Moreno Jiménez, B. y Baez León, C. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid), 2010, pág. 17. Cfr. también el concepto ofrecido por la ITSS en su Criterio técnico 104/2021 *sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*", 2021, p. 7

[31] Correa Carrasco, M. "Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados". *Lex social. Revista jurídica de los derechos sociales*, vol. 11, nº 1, 2021, p. 433. García González, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar*, *op. cit.*, pp. 182 y 183. Marín Malo, M. "Riesgos psicosociales de los empleados de hogar", *op. cit.*, p. 342.

En cualquier caso, el legislador no es ajeno a la existencia de tales riesgos pues, por una parte, la disposición adicional 2ª del RD 893/2024 consagra el derecho de protección frente al riesgo de violencia y acoso e instaura determinadas garantías para hacerlo efectivo. Por otra, no cabe duda de que dichos riesgos deben, asimismo, ser objeto de evaluación por más que ello no resulte sencillo[32]. En este sentido, adviértase que el proceso de evaluación de riesgos instrumentado a través de la herramienta informática *Prevención 10*, incluye un cuestionario de verificación de la adopción de una amplia gama de medidas preventivas respecto de los riesgos derivados de problemas relacionales y organizativos.

Dentro del extenso catálogo de riesgos de esta naturaleza presentes en el trabajo doméstico[33], se va a detener aquí la atención únicamente en la problemática que plantea la protección frente a los derivados de situaciones de violencia y acoso y de los abusos respecto del tiempo de trabajo. No en vano, los riesgos de esta índole sean probablemente los más característicos del trabajo en el hogar familiar y los que más problemas plantean en relación con la necesidad de dispensar una adecuada tutela jurídica frente a los mismos.

3.4.2.1. Riesgo de violencia y acoso

No hay que dejar de señalar la particular vulnerabilidad que presenta el personal del servicio doméstico frente a toda manifestación de acoso en general y, en particular, las empleadas domésticas frente al acoso sexual así como el acoso por razón de sexo y nacionalidad cuando se trata, como acontece con harta frecuencia, de trabajadoras extranjeras. La razón de la ostensible exposición al riesgo es evidente. Los potenciales sujetos activos del acoso suelen ser los propios miembros de la unidad familiar que conviven en el hogar donde se desarrolla la prestación de servicios de forma que la conducta lesiva contra las trabajadoras se ve favorecida por la invisibilidad y aparente inmunidad que propicia la intimidad del hogar familiar y la garantía constitucional de la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE). En este sentido, la doctrina ha señalado que el aislamiento al que se ve expuesto el personal doméstico favorece la conducta hostigadora que únicamente puede ser evidenciada a partir de la denuncia de la víctima, particularmente difícil para esta cuando trabaja en régimen interno[34].

Dicho extremo pone claramente de manifiesto que, respecto del trabajo al servicio del hogar familiar, resulta estrictamente necesaria una labor de adaptación de las disposiciones reguladoras comunes de prevención y tutela frente a las situaciones de violencia y acoso, particularmente de aquellas que posibilitan la instrumentación de vías de denuncia de dichas situaciones y de actuación de la Inspección de Trabajo a instancia de las personas afectadas.

Con ese propósito y, como se ha adelantado aquí, la disposición adicional 2ª RD 893/2024, respondiendo al mandato del art. 5 del Convenio nº 189 OIT, contiene tres previsiones. En primer lugar, reconoce el derecho de protección frente "*a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género*". En segundo lugar, instaura la garantía de que el abandono del domicilio por el personal doméstico a consecuencia de una situación de acoso no constituirá dimisión, sin perjuicio de la posibilidad que le asiste de ejercitar la acción de resolución indemnizada del contrato del art. 50 ET. Por último, anuncia que, en el plazo de un año desde la publicación de la norma, el

[32] García González, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar*, *op. cit.*, p. 163.

[33] Una relación más detallada de los mismos en Marín Malo, M. "Riesgos psicosociales de los empleados de hogar". *op. cit.*, p. 342 a 350.

[34] Correa Carrasco, M. "Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados", *op. cit.*, pp. 436 y 440. Marín Malo, M. "Riesgos psicosociales de los empleados de hogar", *op. cit.*, pp. 340 y 341.

INSST elaborará y publicará un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.

Ni que decir tiene que, constituyendo el acoso un fenómeno de tipo organizacional, con una clara dimensión psicosocial, algo que ha sido confirmado por el propio art. 9 b) del Convenio nº 190 OIT, *sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*[35], resultan cruciales las iniciativas que favorezcan la implementación de una adecuada política preventiva frente al mismo, también en el trabajo al servicio del hogar familiar. No es casualidad que la OIT haya insistido en ello, con carácter general[36], y respecto al trabajo doméstico en el art. 5 del Convenio nº 189 OIT y, particularmente en el art 7 de la Recomendación nº 201 que insta a los Estados a crear "*mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia*" y a asegurar que "*todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda*". En la misma línea se sitúa, como es lógico, el citado Convenio nº 190 OIT, cuyo preámbulo (apartado 9º) menciona expresamente el trabajo doméstico, y no por casualidad[37], como una de las ocupaciones más expuestas a la violencia y el acoso, instando a los Estados miembros a adoptar medidas apropiadas frente a dicho fenómeno.

Sin duda alguna, la previsión de la disposición adicional 2ª del RD 893/2024 pretende responder a ese llamamiento del marco internacional. Sin embargo, pese a haber transcurrido con creces el plazo de un año señalado en la misma, el INSS todavía no ha elaborado y publicado el anunciado protocolo de actuación frente al acoso en el hogar familiar. Ahora mismo, el personal del hogar familiar solo puede contar con dos documentos. Por una parte, con la exigencia al empleador, a través de la plataforma *Prevención 10*, de una declaración responsable de tolerancia cero a las situaciones de acoso, que ha de firmar con ocasión de la evaluación de riesgos. La plataforma, criticablemente, encabeza dicha declaración con la equívoca denominación "*protocolo de violencia y acoso*" cuando, realmente, en absoluto constituye tal. Por otra, el personal doméstico cuenta con una vieja y desactualizada *guía de buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico*, elaborada por el INSS en el año 2021, que respecto a este riesgo se limita a aconsejar a la persona trabajadora salir de la vivienda y llamar al servicio de emergencias o al servicio de violencia de género[38]. Es cierto que la disposición adicional 3ª del RD 893/2024 establece que el INSS, en el plazo de un año desde su publicación, aprobará y publicará una *guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar*. Sin embargo, dicho plazo ha transcurrido con creces y el citado documento técnico no ha sido elaborado evidenciando un nuevo incumplimiento por la Administración de sus propias disposiciones reglamentarias.

Siendo el gobierno de la nación el impulsor del RD 893/2024 con objeto de dar cumplimiento a las exigencias del Convenio nº 189 OIT resulta sumamente llamativa su inacción y ostensible retraso en la aprobación del citado protocolo de actuación. No existen, por otra parte, previsiones en la norma reglamentaria que permitan saber las directrices que haya de seguir el INSS para su elaboración, lo

[35] Sin embargo, criticablemente, algún pronunciamiento de la jurisprudencia ha negado este extremo. Cfr. la STS 15 de diciembre de 2008 (RJ 2009/1612), para la cual, a propósito del acoso, "*en modo alguno puede abarcar la prevención un ámbito tan cambiante e impredecible como es el campo de las relaciones humanas entre los trabajadores que coinciden, incluso por azar, en el desempeño de su cometido laboral*".

[36] De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. y Wouters, M. "Actualización de las necesidades del sistema: mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC", Documento de Trabajo de la OIT 1, OIT (Ginebra), febrero 2020, p. 31.

[37] Olarte Encabo, S. "Los principios fundamentales del convenio 190 OIT: un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico" En Correa Carrasco, M. y Quintero Lima, Mª. G. *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio nº 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la agenda 2030)*. Dykinson (Madrid), 2021, p. 72.

[38] INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Guía de buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico*. INSS (Madrid), 2021, p. 35.

que, ya de por sí, resulta también criticable. A mi juicio, dado que las situaciones del acoso en el hogar, por regla general, provienen de su titular o de sus familiares, resulta crucial, obvio es señalarlo, que se garantice que la gestión del protocolo sea externa (singularmente por la propia Administración y/o las centrales sindicales más representativas) y no quede en manos del entorno del titular del hogar. También será especialmente importante que se establezca un mecanismo que posibilite la actuación urgente de la Inspección de Trabajo dadas las dificultades que, como se señalará ahora, puede encontrar dicho órgano para acceder a la vivienda donde se desarrolla la prestación laboral.

3.4.2.2. El riesgo de los abusos en el tiempo de trabajo.

Junto a los contextos de violencia y acoso, es evidente que el personal doméstico se encuentra particularmente expuesto a los riesgos derivados de excesos en la jornada de trabajo pactada, con clara trasgresión de los límites a la misma y de los derechos al descanso establecidos en la ley[39].

Si bien dicho riesgo es, a mi juicio, predicable sin matices del trabajo doméstico en general, es evidente que resulta particularmente intenso en el trabajo prestado en régimen interno en el que la persona trabajadora no solamente se ve expuesta a una prestación de servicios sin un deslinde claro entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, sino también a interrupciones continuadas de este último, horarios irregulares y a una completa pérdida de autonomía y control del propio trabajador sobre su jornada de trabajo[40]. La propia OIT, en un documento de trabajo específico sobre este ámbito, ha señalado, no sin razón, que dicho colectivo de personas trabajadoras trabaja de promedio muchas más horas que cualesquiera otras, pues su aislamiento propicia que se espere de ellos que puedan trabajar en todo momento y con muy pocas pausas para el descanso. No hace falta, por otra parte, remarcar, como lo hace dicho documento, el claro impacto desfavorable en la salud asociado a la excesiva prolongación del tiempo de trabajo. Y es que la fatiga y la interrupción de las horas de sueño, asociadas a ese elemento acarrean un riesgo mayor de padecer enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad, depresión, ansiedad, así como una mayor propensión a sufrir accidentes de trabajo[41].

Si bien se mira, el hecho de que la prestación de servicios se desarrolle bajo el cobijo que para el empleador representa la intimidad del hogar familiar hace particularmente difícil la estricta observancia de las garantías legales. Junto a dicha circunstancia, la posibilidad legal de pactar tiempos de presencia (art. 9.1 RD 1620/2011), la exclusión de la obligación de registro de jornada cuando la prestación de servicios es a tiempo parcial (art. 9.3 bis RD 1620/2011) y la práctica tan asentada, avalada por nuestro ordenamiento jurídico (art. 9.4 RD 1620/2011) de la pernoctación de la persona trabajadora en el domicilio del empleador donde presta servicios, favorece exponencialmente el sometimiento del personal doméstico a jornadas acusadamente prolongadas.

A mi modo de ver, buena parte del problema está en la elevada dosis de tolerancia social y normativa en nuestro modelo de relaciones de trabajo hacia los tiempos de presencia y el régimen interno en el trabajo del hogar familiar. Respecto de los primeros, si bien nuestro ordenamiento jurídico los limita cuantitativamente cuando se ha optado por compensarlos con retribución (art. 9.2 RD 1620/2011), su existencia propicia la prolongación excesiva del tiempo de trabajo pues, como es

[39] Correa Carrasco, M. "Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados", *op. cit.*, p. 438. Marín Malo, M. "Riesgos psicosociales de los empleados de hogar", *op. cit.*, p. 345.

[40] Lousada Arochena, J. F. "Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT", *op. cit.*, pág. 150. Benlloch Sanz, P. "La regulación del tiempo de trabajo en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar". En Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., Sempere Navarro, A. V. (Dirs) *La reordenación del tiempo de trabajo*. BOE (Madrid), 2022, p. 936.

[41] Hobden, C. "El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes". OIT. Nota de información nº 7, 04/04/2014, pp. 3, 4 y 5.

sabido, la jornada máxima de trabajo semanal viene fijada en el art. 9.1 RD 1620/2011 "*sin perjuicio de los tiempos de presencia*"[42]. Así pues, a mi modo de ver, la solución podría ser la de su completa equiparación con el tiempo de trabajo, solución sugerida por el propio Convenio nº 189 OIT cuyo art. 10.3 apunta, con buen criterio, su posible consideración legal como tiempo de trabajo efectivo. Con respecto al trabajo en régimen interno, comoquiera que parece muy difícilmente admisible su prohibición, dada la libertad que tiene todo individuo para fijar su lugar de residencia donde le parezca más oportuno, habrá que plantearse, seriamente, la necesidad de una regulación específica, acusadamente garantista con los derechos de descanso del personal doméstico. Con todo, desde algunos sectores, se ha abogado por soluciones mucho más drásticas, que pasan por la eliminación en el trabajo doméstico tanto de los tiempos de presencia (que habría de ser suplido por el recurso, cuando fuese preciso, a las horas extraordinarias) como del trabajo en régimen interno[43].

Sin perjuicio de explorar la posibilidad de introducir en el vigente marco normativo reformas como las apuntadas, desde mi punto de vista, habrá que replantearse, además, hasta qué extremo es conveniente seguir dispensando al trabajo a tiempo parcial en el hogar familiar de la obligación de registro de la jornada del art. 39.4 ET. Como ha señalado la doctrina social europea, sin un sistema que permita computar de manera objetiva y fiable la jornada diaria efectiva, resulta muy difícil, si no imposible, en la práctica, que el personal doméstico consiga que se respete efectivamente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, independientemente de cuál sea esa duración[44].

Respecto del trabajo a tiempo completo, no cabe duda alguna de que dicha obligación de registro, pese a no estar contemplada expresamente por el RD 1620/2011 rige en toda su extensión, pese a que algunos pronunciamientos de la doctrina judicial habían resuelto lo contrario[45]. La doctrina social del TJUE, en fechas no demasiado lejanas en el tiempo, ha terminado zanjando definitivamente la cuestión, señalando que dispensar a los empleadores domésticos de la obligación de registro que, con carácter general, impone el art. 34.9 ET no es conforme al Derecho de la UE por trasgredir los arts. 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, *relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo* y el art. 31.2 de la *Carta de Derechos Fundamentales de la UE*[46].

Desde mi punto de vista, aun antes de que el TJUE hubiese dictado dicho pronunciamiento, no cabía dudar de la plena aplicabilidad de la obligación de registro horario a la relación de trabajo doméstico. No hay que olvidar, en este sentido, que el art. 3 b) de dicha norma reglamentaria declara aplicable, con carácter supletorio, la normativa laboral común a la relación laboral de servicio al hogar familiar, "*en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación*". Y es que no parece que el cumplimiento de la obligación de registro horario sea incompatible con la naturaleza de esta relación laboral. Si bien se mira, acontece todo lo contrario: la particular exposición del personal doméstico a la trasgresión de los límites legales de la jornada y las garantías de descanso hace necesario, no solamente aplicar los actuales mecanismos de control del tiempo de trabajo previstos supletoriamente en la legislación laboral común, sino, al tiempo, explorar las posibilidades de actuación para reforzar su efectivo funcionamiento.

A este respecto, resulta inevitable pensar en dos cuestiones. En primer lugar, la necesaria adaptación normativa de la obligación de registro del art. 34.9 ET a las particularidades del trabajo doméstico. Basta advertir que dicha regulación común, al atribuir un papel decisivo a la autonomía

[42] Benlloch Sanz, P. "La regulación del tiempo de trabajo…", *op. cit.*, p. 940.

[43] OXFAM INTERMÓN "Hacia la trasposición integral del convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del hogar", *op. cit.*, p. 17.

[44] TJUE 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18).

[45] TSJ Comunidad Valenciana 14 de mayo de 2024 (Rec. nº 875/2023), TSJ Andalucía 17 de junio de 2024 (Rec. nº 285/2024) y TSJ Madrid 30 de marzo de 2022 (Rec. nº 67/2022).

[46] TJUE 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/2023).

colectiva a la hora de organizar y documentar el registro de jornada, no puede ser aplicable en esa relación laboral especial al menos en ese extremo. Además, como ha observado con acierto alguna posición doctrinal, ni la obligación legal de registro horario ni lo que ha dicho el TJUE sobre la misma es incompatible con la introducción de reglas especiales que adapten determinados aspectos de aquella a las particularidades del trabajo doméstico[47].

Se impone, pues, una reforma del art. 9 del RD 1620/2011, inspirada en el citado pronunciamiento del TJUE, al objeto de fijar los rudimentos de un sencillo sistema de registro diario de la jornada que permita dejar clara constancia de la hora de comienzo y de finalización de la jornada. Dicho sistema de registro que, convendría que pudiese ser avalado con la firma del propio trabajador y de su empleador, debe, además, permitir fácilmente su control por la Inspección de Trabajo[48]. A tal efecto, qué duda cabe que la previsión de un soporte electrónico para el cumplimiento de la obligación de registro redundaría en una mayor funcionalidad de este instrumento de control del tiempo de trabajo. Por lo demás, en atención al carácter no profesional del empleador doméstico, la regulación de dicho sistema especial de registro debería ir acompañada de las medidas necesarias de índole técnico, formativo y financiero para facilitar el recto cumplimiento de esta obligación legal[49].

En segundo lugar, no resulta ocioso recordar aquí, como se va a ver seguidamente, la importancia de establecer mecanismos que faciliten el ejercicio por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de su labor fiscalizadora en este particular ámbito pese a las dificultades que actualmente presenta su intervención en relación con el trabajo doméstico.

3.5. El problema de los límites de la actuación inspectora

Tal y como se ha adelantado, uno de los principales problemas que plantea la necesidad de garantizar la eficacia real del derecho de protección de la seguridad y salud del personal doméstico proclamado por la disposición adicional 18ª LPRL, concierne a las dificultades que, en la práctica, puede tener la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el ejercicio de sus funciones de vigilancia y control respecto del trabajo desarrollado en el seno del hogar familiar. Si bien dicho escenario de dificultad se proyecta negativamente sobre el cumplimiento por el empleador doméstico del conjunto de sus obligaciones preventivas, se proyecta con especial intensidad en detrimento del deber empresarial de protección frente a los riesgos de carácter psicosocial como los aquí expuestos.

Como es dable imaginar, el principal problema aplicativo concierne al acceso de los funcionarios de dicho órgano administrativo de vigilancia y control al centro de trabajo. Al constituir el centro de trabajo el domicilio del empleador, el eventual acceso de terceros al mismo, incluida la propia Inspección de Trabajo, se ve limitado por la garantía constitucional de la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE). Como es sabido, dicha garantía, en tanto constituye una manifestación concreta del derecho a la intimidad personal y familiar del art. 18.1 CE[50], impide el acceso al mismo por el cuerpo de funcionarios de la Inspección sin consentimiento del titular del domicilio o autorización judicial, tal y como señala expresamente el art. 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, *ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*.

[47] Cavas Martínez, F. "La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar". *Revista de jurisprudencia laboral*, nº 1, 2025, pp. 8 y 9.

[48] Parece estar pensando en ello, Hobben, C. "El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes…", *op. cit.*, pp. 8 y 9, cuando sugiere documentar el registro de las horas de trabajo ordinarias y extraordinarias de forma que dicho registro resulte accesible para la propia persona trabajadora y para la Inspección de Trabajo.

[49] Cavas Martínez, F. "La justicia europea declara…", *op. cit.*, p. 9.

[50] TC 50/1995, de 23 de febrero (Fund. Jco. 5º) y 126/1995, de 25 de julio (Fund. Jco. 2º).

Así las cosas, ante escenarios como los descritos de acoso y prolongaciones excesivas del tiempo de trabajo, susceptibles de provocar graves daños a la salud del personal doméstico, la labor inspectora se pueda ver entorpecida por el propio empleador. Basta para ello que este se muestre renuente al acceso a su domicilio por el funcionario que así se lo haya solicitado. Téngase, en cuenta, además, que la doctrina constitucional ha efectuado una interpretación restrictiva de dicho consentimiento del titular entendiendo que, si bien el mismo no necesita ser expreso[51], la mera falta de oposición a la intromisión domiciliar no podrá entenderse como un consentimiento tácito, salvo casos excepcionales[52]. Y ello, por no hablar de las propias resistencias que pueden surgir desde la propia Inspección para personarse en el domicilio del empleador que, a todas luces, se les presenta como un ámbito estrictamente privado respecto del que ni es habitual su actuación ni se planifican campañas de actuación para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales[53].

La propia OIT, no es ajena a esta problemática. Precisamente un documento editado por la misma en relación con la actuación de la inspección de trabajo respecto del empleo doméstico lo puso de relieve, evidenciando la existencia de dos derechos en liza: por una parte, el libre acceso de la Inspección a los lugares de trabajo (art. 12 Convenio nº 81 OIT*,* de 1947, *sobre la inspección del trabajo*) y, por otra, el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio protegidos constitucionalmente[54].

Parece evidente que es el momento de plantearse qué género de medidas podrían arbitrarse para garantizar la efectividad de la acción de la Inspección de Trabajo preservando, desde luego, la garantía de la inviolabilidad del domicilio del empleador y, consecuentemente, su derecho a la intimidad. No es ocioso recordar que el art. 17.2 del Convenio nº 189 OIT exige a los Estados miembros "*poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo*" en este preciso ámbito y el art. 17.3 especificar en dichas medidas "*las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad*".

No parece que nuestro ordenamiento haya respondido suficientemente a este llamamiento de la norma internacional. Desde este punto de vista, podría ser conveniente la dotación dentro del cuerpo de la Inspección, de una sección de funcionarios especializados en el trabajo doméstico, dadas las singulares condiciones de la prestación de trabajo que presenta. Asimismo, a mi juicio, es preciso reforzar, a través de las pertinentes campañas, la acción de la Inspección de Trabajo respecto del trabajo servicio doméstico a través de actuaciones que ya contempla su marco regulador: requerimientos de comparecencia al empleador y a los empleados domésticos, diligencias de investigación, aportación de informes escritos, etc. En este sentido, se ha apuntado, como una de las medidas posibles, la instauración de entrevistas aleatorias y periódicas de la Inspección con las empleadas domésticas[55]. Este tipo de medidas, por otra parte, sintoniza plenamente con el objetivo 5º de la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2207*, en el que el gobierno se compromete a planificar campañas de inspección "*en sectores y actividades especialmente feminizadas, prestando especial atención a aquellas en las que se presentan con mayor intensidad riesgos psicosociales y riesgos musculoesqueléticos, así como exposición a reprotóxicos, cancerígenos y mutágenos*"[56]. No cabe duda alguna que el empleo doméstico constituye paradigma de dichos sectores y actividades.

[51] TC 22/1984, de 17 de febrero (Fund. Jco. 3º).

[52] TC 209/2007, de 24 de septiembre (Fund. Jco. 5º)

[53] En este sentido, Grau Pineda, C. "El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente…", *op. cit.*, p. 64.

[54] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico*. OIT (Ginebra), 2016, p. 24.

[55] Olarte Encabo, S. "Los principios fundamentales del convenio 190 OIT…", *op. cit.*, pp. 70, 85 y 86.

[56] INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2207*. INSST (Madrid), 2023, p. 68.

En segundo lugar, para responder adecuadamente al mandato del art. 17.3 del Convenio nº 189 de la OIT, parece necesario plantearse la conveniencia de la regulación de un procedimiento especial de oficio, urgente y sumario, para que la Administración Laboral pudiera recabar, de ser necesario, la pertinente autorización judicial para la entrada al domicilio del empleador[57]. Dicho procedimiento, que habría de iniciarse normalmente (aunque no necesariamente) a partir de la denuncia de la persona afectada, estaría pensado para los supuestos más graves y condicionado a que el órgano de inspección presentase un principio de prueba (como, por ejemplo, la verosimilitud del propio escrito de denuncia sobre la gravedad de los hechos denunciados) para la obtención de la correspondiente autorización judicial.

4. CONCLUSIÓN

Si bien es indudable el avance que, para tutela jurídica de la seguridad y salud del personal doméstico, representa el reconocimiento de su derecho a la protección eficaz y su desarrollo reglamentario por el RD 893/2024, todavía es necesario avanzar más en este específico ámbito. La vulnerabilidad de este colectivo de personas trabajadoras, propia de la opacidad característica de su prestación de servicios y del limitado margen de actuación de la Inspección de Trabajo, las pone constantemente en el foco de situaciones de desamparo, abuso y explotación.

Resulta imprescindible la acción conjunta y coordinada del legislador, la Administración Laboral, la Inspección de Trabajo y de los agentes sociales con objeto de asentar la idea de que el trabajo desarrollado por este tipo de personas, desde el punto de vista de su seguridad y salud, no constituye una cuestión menor. Desde este punto de vista, resulta inaceptable la demora de la propia Administración Pública (SEPE, INSS, Ministerio de Trabajo) en el cumplimiento de su propia reglamentación con objeto de dar cumplimiento a derechos tan elementales como el de formación del personal doméstico en materia preventiva, la vigilancia de su salud y la protección frente al acoso en el hogar familiar. Asimismo, la protección del personal doméstico frente a los riesgos en general, y a los de orden psicosocial en particular, pone al legislador ante el reto de ingeniar nuevos mecanismos que posibiliten una eficacia real de la acción preventiva en este particular sector del trabajo por cuenta ajena.

5. BIBLIOGRAFÍA

Benlloch Sanz, P. "La regulación del tiempo de trabajo en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar". En Maldonado Montoya, J. P., Marín Moral, I., Sempere Navarro, A. V. (Dirs) *La reordenación del tiempo de trabajo*. BOE (Madrid), 2022.

Cavas Martínez, F. "La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar". *Revista de jurisprudencia laboral*, nº 1, 2025.

Correa Carrasco, M. "Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados". *Lex social. Revista jurídica de los derechos sociales*, vol. 11, nº 1, 2021.

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. y Wouters, M. "Actualización de las necesidades del sistema: mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC", *Documento de Trabajo de la OIT* 1, OIT (Ginebra), febrero 2020.

[57] En esta línea, Miñarro Yanini, M. "Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas". *Relaciones Laborales* nº 10, vol. I, 2014, pág. 88. Grau Pineda, C. "El trabajo doméstico y de cuidados: …", *op. cit.*, p. 65.

García González, G. "Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España". *Revista de Derecho Social* nº 77, 2017.

García González, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*. Dykinson (Madrid), 2022.

García Trascasas, A. "La lenta e inacabada construcción normativa de un trabajo decente para el servicio del hogar familiar". *Trabajo y Derecho* nº 121, (edic. online), 2025.

García Viña, J. *Aspectos laborales, de salud laboral y de Seguridad Social de los empleados del hogar*. Comares (Granada), 2009.

González Sánchez, J. J. *Seguridad e higiene en el trabajo. Formación histórica y fundamentos*. CES (Madrid), 1997.

Grau Pineda, C. "El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos". *Documentación laboral* nº 116, 2019.

Hobden, C. "El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes". *OIT*. Nota de información nº 7, 04/04/2014.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2207*. INSST (Madrid), 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Guía de buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico*. INSS (Madrid), 2021.

Lousada Arochena, J. F. "Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT". *Lan Harremanak* nº 39, 2018.

Marín Malo, M. "Riesgos psicosociales de los empleados de hogar". En Cuadros Garrido, E. y Selma Penalva, A. *El nuevo régimen jurídico de los empleados de hogar*. Colex (La Coruña), 2023.

Miñarro Yanini, M. "Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas". *Relaciones Laborales* nº 10, vol. I, 2014.

Molina González-Pumariega, R. "La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: estado actual y avances en su régimen jurídico". *Revista Derecho social y empresa* nº 22, 2025.

Monereo Pérez, J. L. y Rodríguez Iniesta, G. "La legislación española que excluye constitutivamente de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, resulta discriminatoria y contraria al derecho social de la Unión Europea: conclusiones del Abogado General del TJUE en el asunto C 389/20". *Revista de Derecho de la Seguridad Social* nº 29, 2021.

Montoya Medina, D. "En torno al alcance de ciertos condicionantes legales de la vigilancia de la salud de los trabajadores". *Trabajo y Derecho* nº 29, 2017.

Moreno Jiménez, B. y Baez León, C. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid), 2010.

Oelz, M. "El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, nº 1, 2014.

Olarte Encabo, S. "Los principios fundamentales del convenio 190 OIT: un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico" En Correa Carrasco, M. y Quintero Lima, Mª. G. *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio nº 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la agenda 2030)*. Dykinson (Madrid), 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico*. OIT (Ginebra), 2016.

OXFAM INTERMÓN "Hacia la trasposición integral del convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del hogar". Febrero, 2024.

Pérez Campos, A. L. "Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, 2004.

Quesada Segura, R. "Aspectos laborales de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar". *Tribuna social* nº 207, 2008.

Quesada Segura, R. "La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 27, 2011.

Rodríguez Iniesta, G. "El trabajo de las personas al servicio del hogar familiar". En Cuadros Garrido, Mª. E. y Selma Penalva, A. *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*. Colex (La Coruña), 2023.

Romeral Hernández, J. "El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar". *Aranzadi Social* nº 7, 2013.

Romeral Hernández, J. "Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo". *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. V, nº 2, 2020.

San Martín Mazzucconi, C. "La vigilancia de la salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 53, 2004.

Sempere Navarro, A. V (Dir). *Derecho de la seguridad y salud en el* trabajo. Civitas (Madrid), 3ª edic., 2021.

Vela Díaz, R. "La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* nº 127, 2017.